

Rohbefund-Dokument

Herleitung der Kennzahlen aus der Marktanalyse HR & Recruiting im kaufmännischen Mittelstand · N=55 (56 Zeilen abzüglich 1 Testeintrag) · Konsistenzprüfung aller bedingten Antwortpfade: 0 Verletzungen

Kennzahl	Wert	Basis
Ø Verwaltungsanteil an HR-Arbeitszeit	70,6 % (Median 70 %, Spanne 45–90 %)	N=55
Strategische Themen bleiben liegen	69 % Ja / 24 % Nein / 7 % teils	N=55
Verwaltungsanteil, wenn Strategie liegen bleibt	Ø 77,0 %	n=38
Verwaltungsanteil, wenn Strategie läuft	Ø 52,3 %	n=13
HR als Hebel für Unternehmensziele genutzt	33 % Ja / 67 % Nein	N=55
Strukturierter Wissenstransfer-Plan	38 % Ja / 45 % Nein / 16 % teils	N=55
Ø Betriebszugehörigkeit	Median 5,0 Jahre	N=55
HR-Software im Einsatz	64 % Ja	N=55
ATS im Einsatz	56 % Ja	N=55
Beide Systeme oder keines	78 %	N=55
Besetzungsdauer 30–90 Tage (mit / ohne ATS)	48,4 % / 45,8 %	n=31 / n=24
Besetzungsdauer über 90 Tage (mit / ohne ATS)	19,4 % / 25,0 %	n=31 / n=24
Häufigster Grund gegen HR-Software	Entscheidung nie getroffen (6 von 20)	n=20
Bewerbungen pro Stelle	Median 16 (Ø 24,8; Spanne 1–112)	N=55
Unzufrieden mit Bewerberqualität	67 %	N=55
Top-Mängel	Berufserfahrung (25) · fachl. Qualifikation (23)	N=55, Mehrfach
Können passende Kandidaten zum Vertrag bewegen	71 % Ja	N=55
Inbound-Anteil unter 50 %	67 %	N=55
davon Herkunft: Active Sourcing / Empfehlungen	21 / 16	n=37
Größengradient ATS-Nutzung (<100 / 100–200 / >200 MA)	32 % / 68 % / 79 %	n=22/19/14
Besetzungsdauer >90 Tage nach Größe	27 % / 16 % / 21 %	n=22/19/14

Methodik: 55 leitfadengestützte Interviews mit Geschäftsführern, Personalleitungen und Recruiting-Verantwortlichen (15–500 Mitarbeiter, Median 115), strukturierter Fragebogen mit 29 Fragen und bedingten Antwortpfaden. Alle Angaben sind Selbstauskünfte; keine Repräsentativitätsbehauptung; Zusammenhänge sind als Zusammenhänge berichtet, nicht als Ursachen. Vollständige Kreuztabellen und Freitext-Codierung: siehe begleitendes Analysedokument.